

# Elkötelezettség és megtartás menedzsment

**Szűcsné Szaniszló Zsuzsa**

telefon: +36 30 486 91 91

e-mail: [zsuzsa.szaniszló@dse.hu](mailto:zsuzsa.szaniszló@dse.hu)

**Virág Imre**

telefon: +36 20 974 98 96

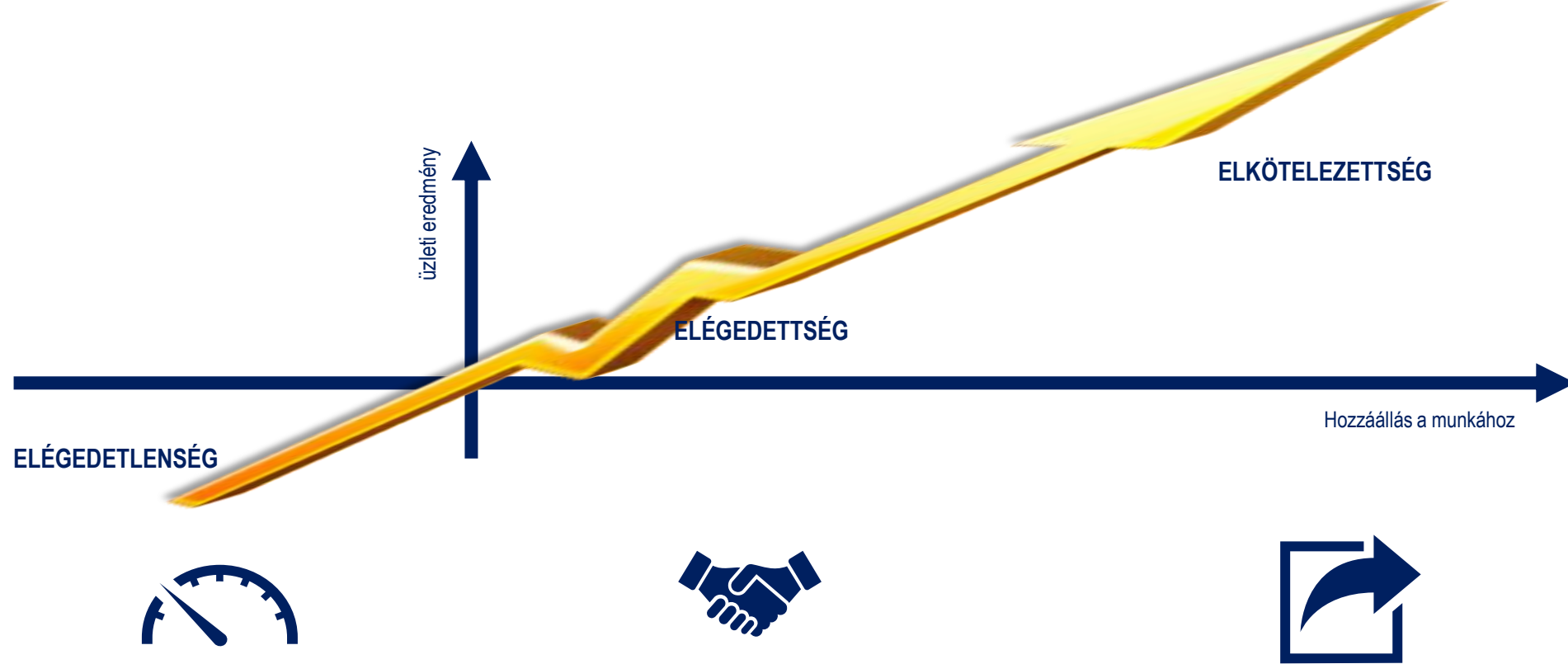
e-mail: [imre.virag@dse.hu](mailto:imre.virag@dse.hu)

The logo for 'Wellbeing' features a stylized human figure with arms raised, composed of three vertical lines of varying heights, positioned to the left of the word 'Wellbeing' which is written in a light teal, cursive font.The logo for 'DSE' consists of the letters 'D', 'S', and 'E' in white, bold, sans-serif font, each contained within a dark blue rectangular box. To the right of these boxes is a solid dark blue rectangle. Below this graphic, the website address 'www.dse.hu' is written in a dark blue, bold, sans-serif font.

**D|S|E**  
**www.dse.hu**

**Az elkötelezettség annak a mértéke, hogy milyen mértékben bocsátja a munkatárs a Vállalat részére a tudását és képességeit, vagyis milyen a hozzáállása a munkához**

# Elégedetlen, elégedett, elkötelezett



## AZ ELÉGEDETLEN MUNKATÁRS:

- Nem érzi jól magát a Vállalatnál
- Rendszeresen szidja a Vállalatot
- Szándékosan nem teljesít (lassít, sztrájkol)

## AZ ELÉGEDETT MUNKATÁRS:

- Szereti a Vállalatot, és szeret itt dolgozni, mert valamiért ez jó neki
- Extra erőfeszítéseket tesz, kérésre, felszólításra többet dolgozik
- Megbízható, (vezetői kontrol alatt)
- Aktív javító szándékot mutat
- Passzív állás kereső (Ha jobb ajánlatot kap komolyan mérlegeli)

## AZ ELKÖTELEZETT MUNKATÁRS:

- Extra erőfeszítéseket tesz a munkában, a vállalat eredményessége érdekében
- Megbízható, lehet rá számítani, önként is többet dolgozik
- Aktív javító szándéka van (kezdeményező)
- Szeret itt dolgozni és nem szívesen hagyná itt a vállalatot
- Pozitívan kommunikál a vállalatról

Forrás: Szűcsné Szaniszló Zsuzsa – Virág Imre

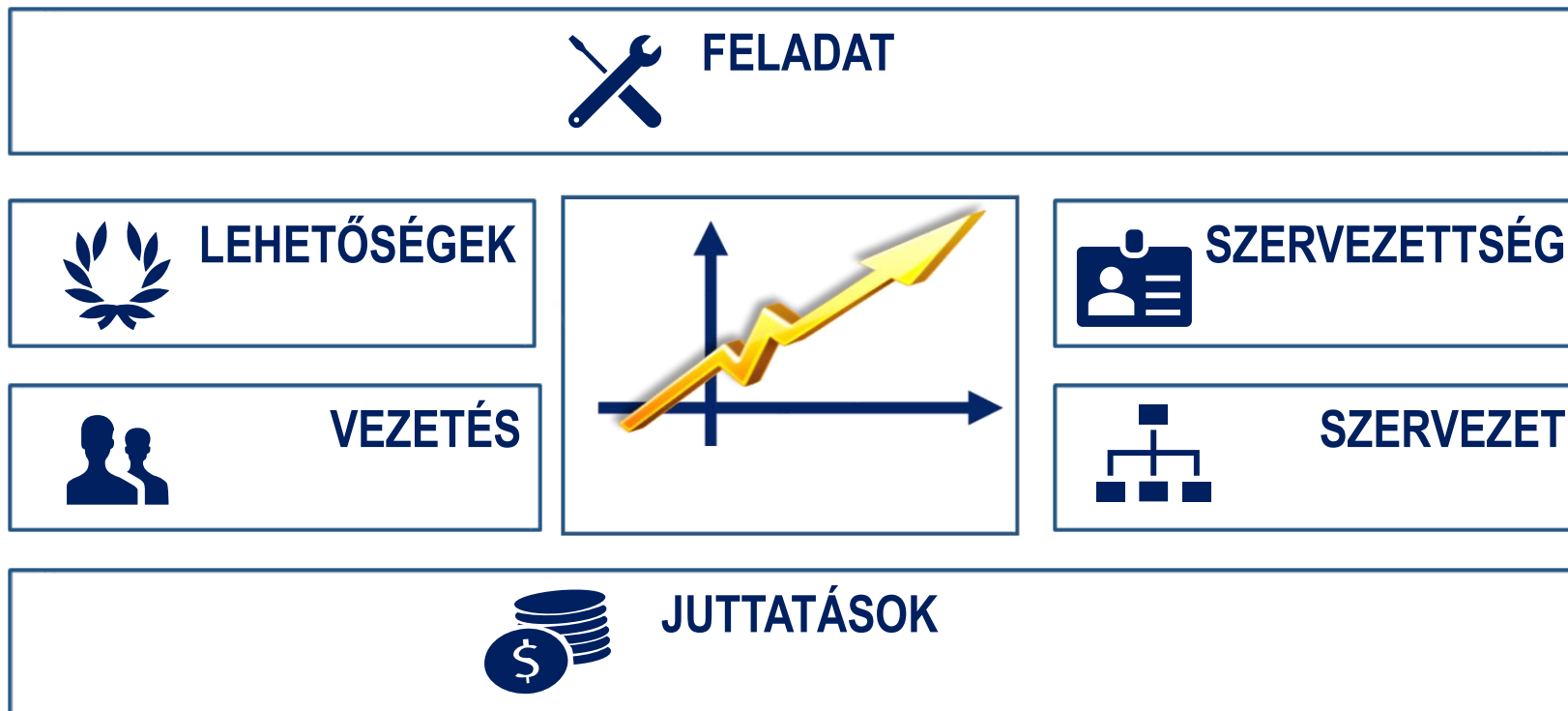
Az emberek munkához való **hozzaállása, elkötelezettsége, maradása, kilépése** attól függ, hogy milyen az elvárások összhangja :

- A munkavállaló mit nyújt és azért mit vár el
- A szervezet mit nyújt és azért megkapja-e azt, amit elvár

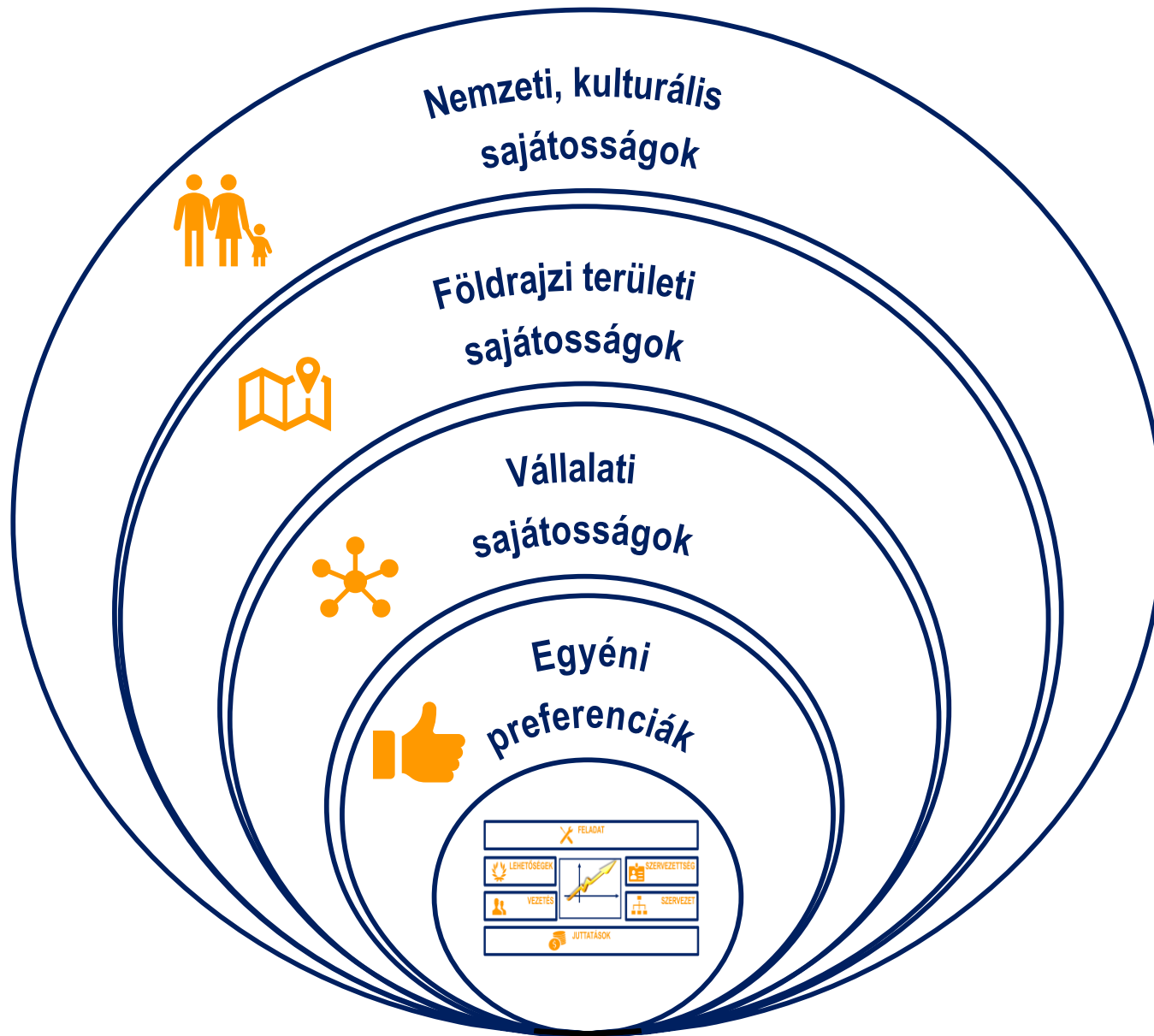
vagyis

**HOGYAN TELJESÜL A PSZICHOLÓGIAI SZERZŐDÉS**

# A pszichológiai szerződés elemei



# A pszichológiai szerződést befolyásoló tényezők



# A felmérés



**2017. 06 -2018. 06 között**



**Közel 100 vállalat**



**7 régió**



**12 szektor (csak „for profit”)**



**Kis, közép és nagy vállalatok**



**Több mint 9 000  
munkavállalót reprezentál  
(4 500 válaszadó)**



**Az elkötelezettségi szint, a  
kilépési hajlandóság mérése  
és ezek okainak feltárása**



**A kilépési kockázatok  
számszerűsítése  
„forintosítása”**

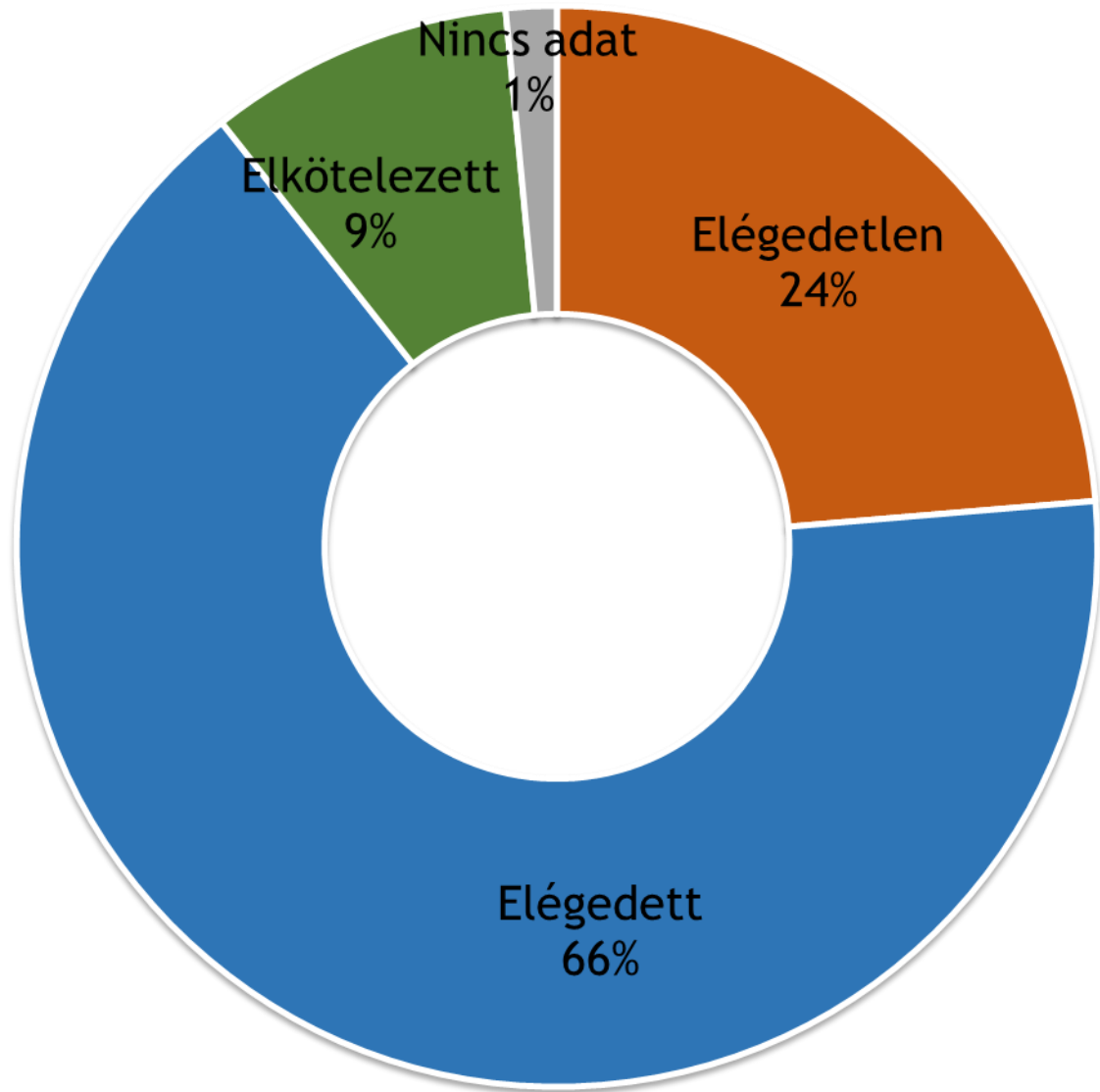
# **Az elkötelezettség és a megtartás menedzsment gyakorlata**

Országos eredmények



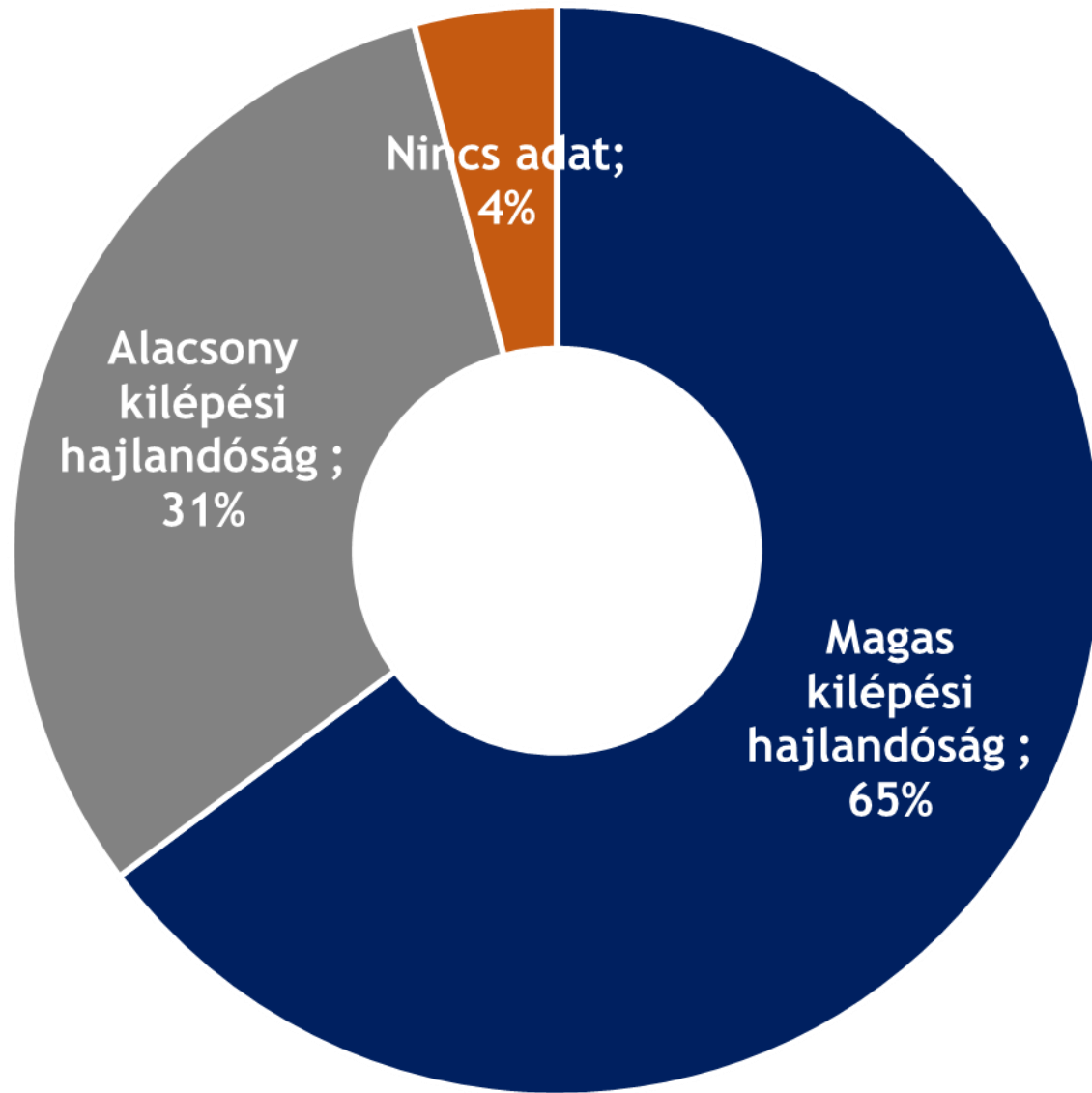
# Országos eredmények

Az elkötelezettségi szint  
2018



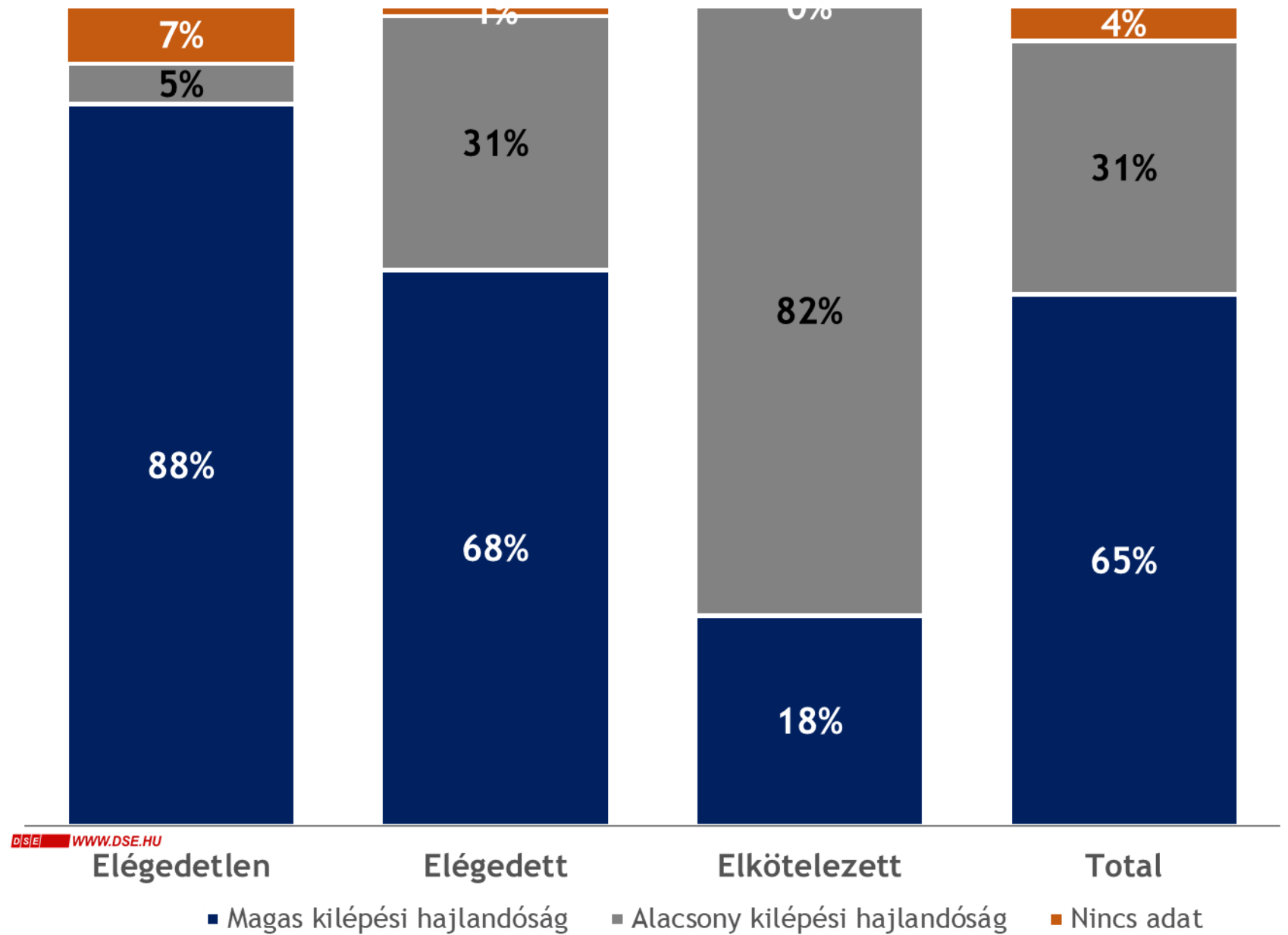
# Országos eredmények

Kilépési hajlandóság  
2018



## Országos eredmények

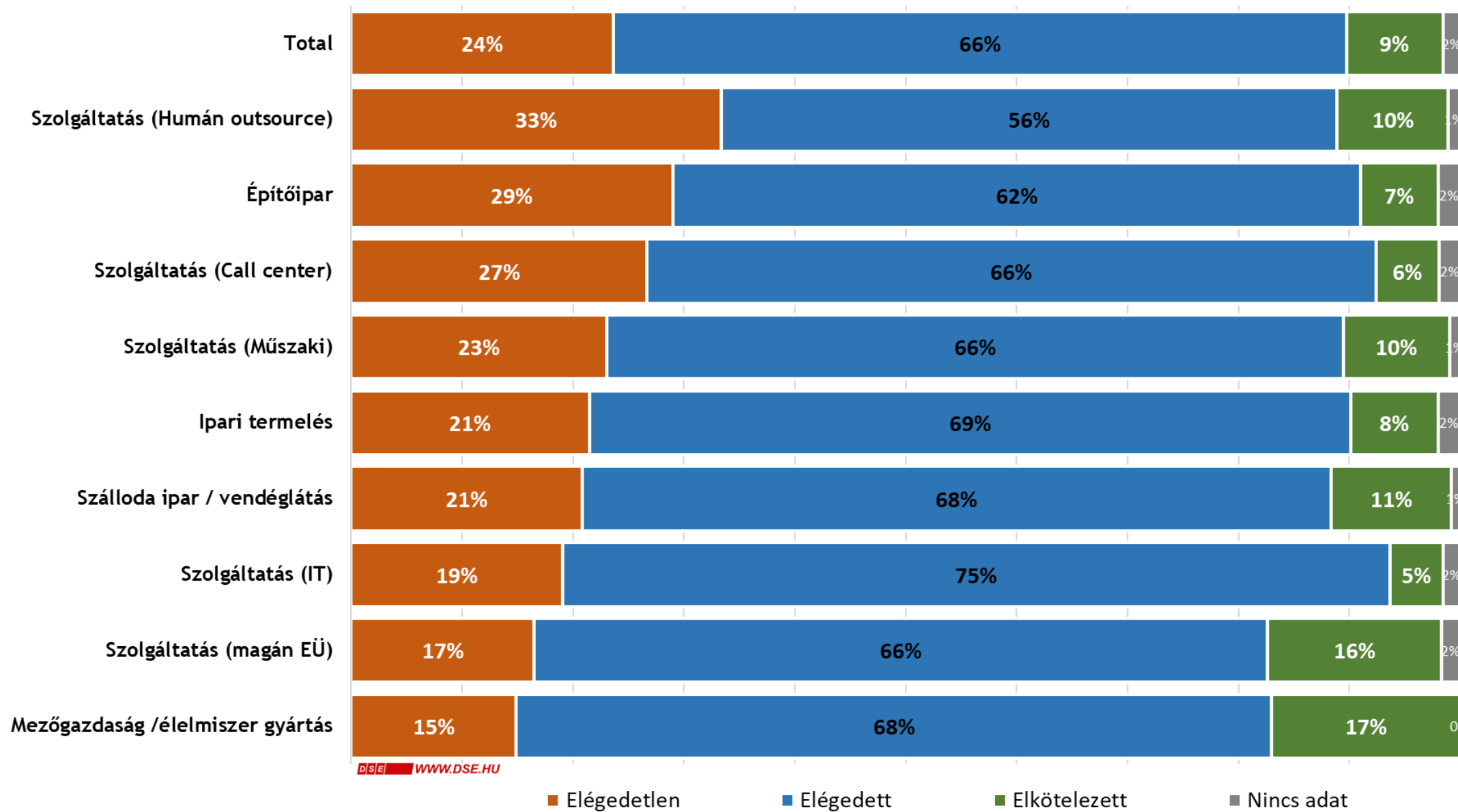
A kilépési hajlandóság vs. elkötelezettségi szint



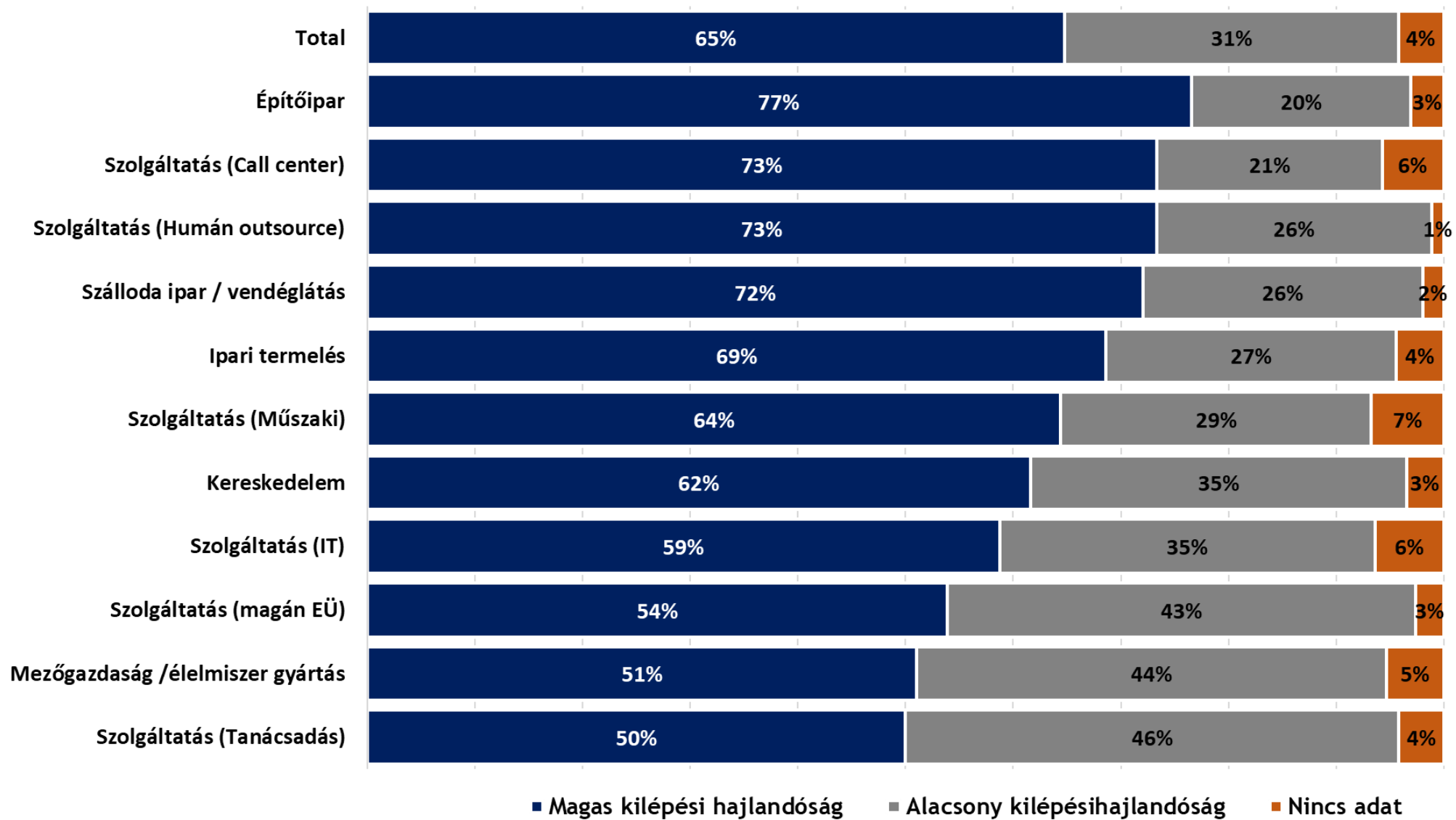
# **Az elkötelezettség és a megtartás menedzsment gyakorlata**

Iparági összehasonlítások

# Az elkötelezettségi szint



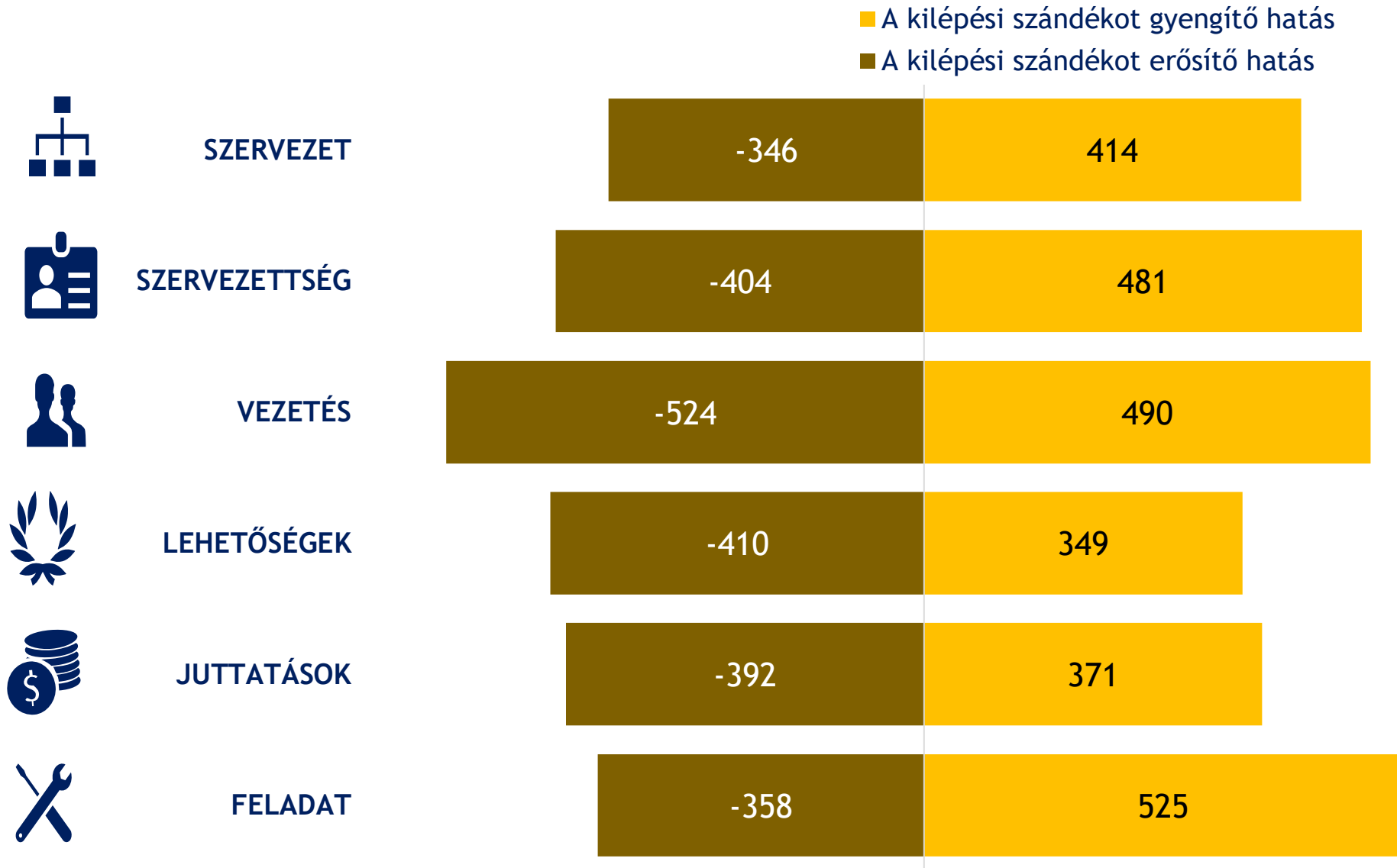
# A kilépési hajlandóság



# **Az elkötelezettség és a megtartás menedzsment gyakorlata**

A kilépési hajlandósági  
szintet meghatározó  
okok

# A kilépési hajlandósági szintet meghatározó okok 2018





# A kilépési hajlandósági szintet meghatározó okok 2018



# **Az elkötelezettség és a megtartás menedzsment gyakorlata**

Gazdasági kockázatok

# Kilépési kockázat kezelésének tipikus lehetőségei

## Kilépési kockázat kezelése

### A kilépés megelőzése

#### MEGELŐZÉS

#### A megtartási potenciál szint erősítése

A kilépési és az elkötelezettségi okok azonosítása és folyamatos elemzése

A munkáltatói értékígéret azonosítása és teljesítése

Szervezet fejlesztések

### A kilépés okozta kár csökkentése

#### UTÓLAGOS KEZELÉS

#### A toborzás és kiválasztás erősítése

#### Munkaszervezés

#### Saját toborzás erősítése

A munkáltatói image erősítése

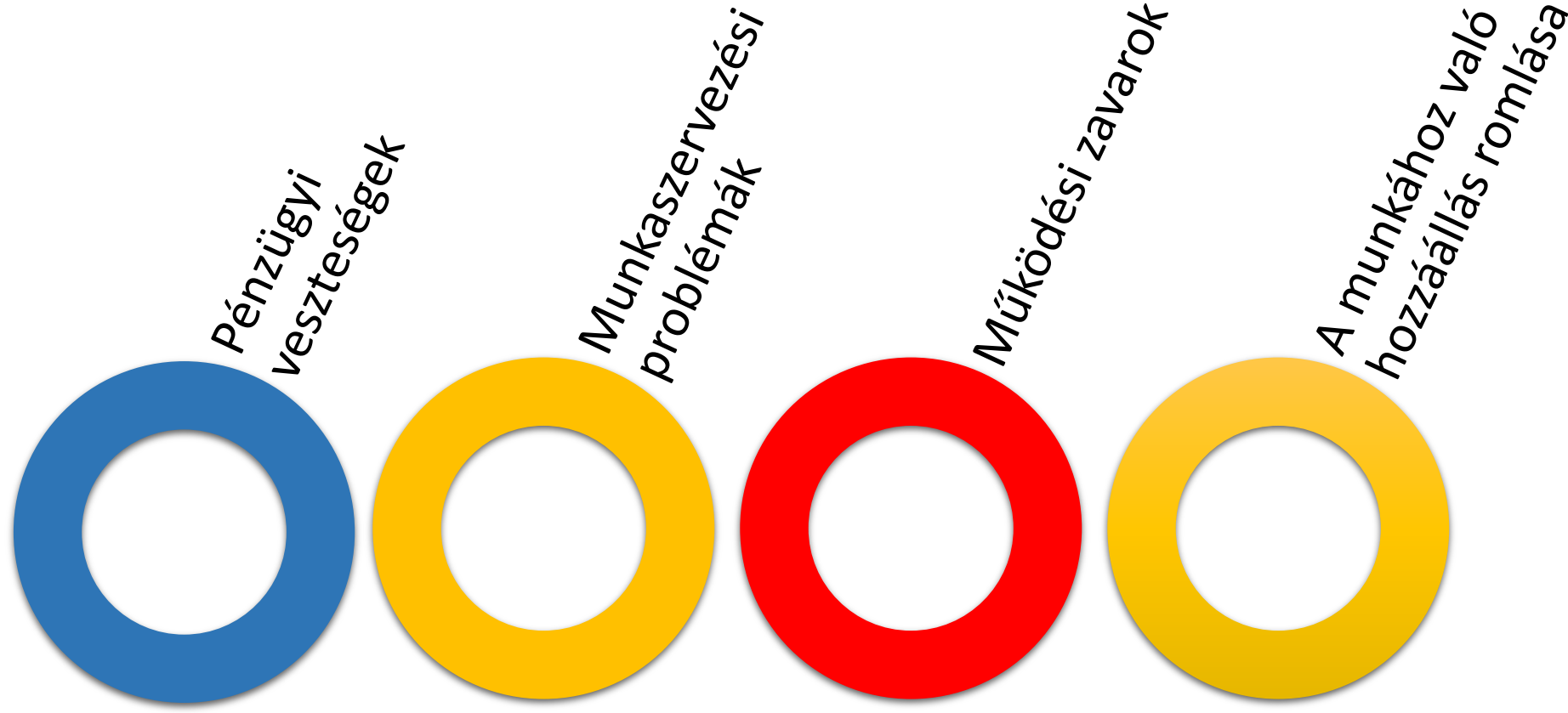
A belépési szint csökkentése és a betanítás erősítése

Munkaerő közvetítők alkalmazása

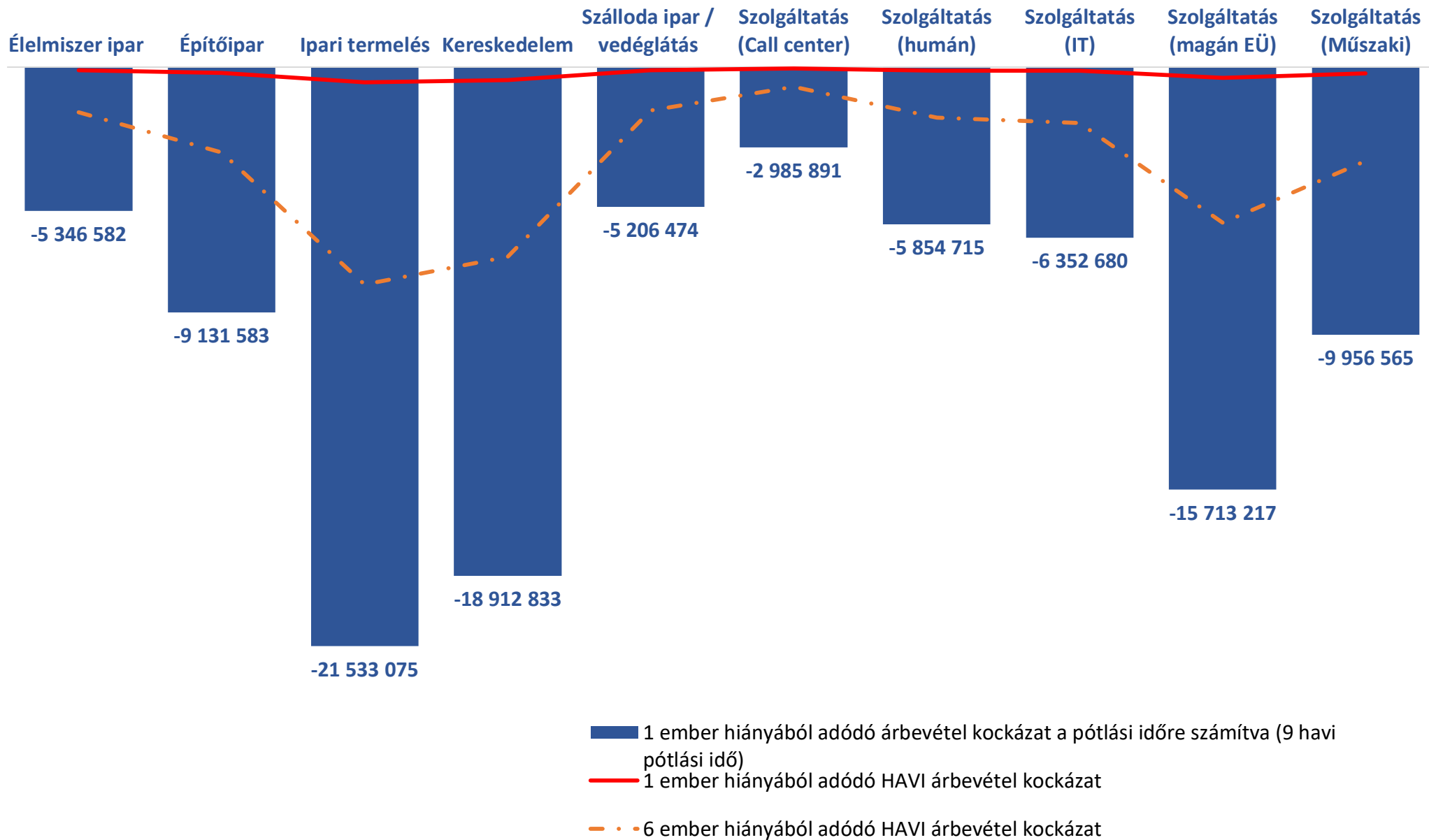
Plusz műszakok szervezése és a meglévő munkatársak túlóráztatása

A betanulási idő rövidítés

# A kilépések elvi költségei



# A megtartás / kilépés kockázatának számszerűsítése



# összefoglalás

